

***Hard Skills dan Soft Skills* pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri**

M. Untung Manara

Fakultas Psikologi, Universitas Merdeka Malang

Abstract

This study aimed to answer the question "what are the skills required from prospective employees for HR position?". This study used a qualitative descriptive survey approach. The data analysis used content analysis techniques. Source of data of this study were 100 companies who advertise job openings in online job site with HR position with any of the terms was psychology graduate. From the analysis found two categories of skills required for the position HR company that was hard skills and soft skills. Understanding of labor laws was a hard skill that has a top frequency, at 19.79%, followed by the ability to recruit and selection (14.5%), training and development of employees (12.98%), and the ability to use psychological tests (11.83%). Category of soft skills that has top frequency was communication skills (12.09%), followed by the ability to work in teams or individually (9.89%), ability to work under pressure (9.62%), and good personality (7.96%).

Keywords: HR position, hard skill, soft skill

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan "skill apa saja yang dibutuhkan perusahaan dari calon karyawan untuk menempati posisi HRD?". Penelitian ini menggunakan pendekatan survey kualitatif deskriptif. Analisa data menggunakan teknik konten analisis. Sumber data dari penelitian ini adalah 100 perusahaan yang memasang iklan lowongan kerja di situs lowongan kerja *online* dengan posisi HRD dengan salah satu syarat pendidikan lulusan psikologi. Dari hasil analisis ditemukan dua kategori *skills* yang dibutuhkan perusahaan untuk menempati posisi HRD yaitu *hard skills* dan *soft skills*. Pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan merupakan *hard skill* yang mempunyai frekuensi teratas, sebesar 19,79%, diikuti oleh kemampuan melakukan rekrutmen seleksi (14,5%), pelatihan dan pengembangan karyawan (12,98%), dan kemampuan menggunakan alat tes psikologi, (11,83%). Kategori *soft skills* yang memiliki frekuensi teratas adalah kemampuan komunikasi (12,09%), diikuti oleh kemampuan bekerja secara tim maupun secara individu (9,89%), kemampuan bekerja di bawah tekanan (9,62%), dan kepribadian yang baik (7,96%).

Kata kunci: HRD, hard skill, soft skill

Pengantar

Pada awal perkembangannya dunia organisasi industri didominasi oleh ilmu manajemen dan sosiologi yang membahas organisasi secara keseluruhan dibandingkan dengan individu atau kelompok yang merupakan unsur pembentuk organisasi.

Namun pada akhir 1960, penekanan dunia organisasi industri beralih pada level mikro seperti teori personaliti, motivasi, kepemimpinan, dan perilaku kelompok (Muchinsky, 2006).

Perubahan paradigma ini kemudian membuat peran psikologi pada dunia industri dan organisasi menjadi penting. Berbagai teori psikologi dibutuhkan dalam rangka menganalisa permasalahan pekerja dari level

Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan dengan menghubungi: M. Untung Manara, S.Psi., MA., Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang. Jl. Terusan Raya Dieng 62-64, Malang, (0341) 578820. Email: manara.mu.05@gmail.com

individu hingga kelompok. Dunia industri organisasi membutuhkan para lulusan psikologi untuk mengatasi hal-hal yang terkait dengan manusia sebagai pekerja dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Perguruan tinggi yang mempersiapkan tenaga-tenaga ahli di bidangnya seharusnya mempersiapkan para lulusannya agar mampu diserap oleh dunia kerja. Dalam hal ini, fakultas-fakultas psikologi seharusnya mampu memenuhi kebutuhan dunia kerja akan lulusan psikologi yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pada dunia industri, psikologi banyak berperan di bidang sumber daya manusia atau *human resource division* (HRD). HRD merupakan bagian yang fokus pada sumber daya manusia sebagai elemen inti penggerak organisasi. Bagian ini bertugas dalam rangka memastikan bahwa sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan merupakan orang-orang yang tepat untuk melakukan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga bertugas dalam rangka memastikan hak-hak karyawan terpenuhi, penilaian kinerja karyawan, hubungan industrial, dan lain-lain.

Selain itu perusahaan dan dunia industri tentunya mempunyai harapan dan kebutuhan terhadap para lulusan perguruan tinggi yang akan mengisi jabatan HRD. Perusahaan jelas mempunyai sarat kemampuan yang harus dimiliki calon karyawannya sebagai penunjang dalam melakukan tugas-tugas organisasi.

Dalam dunia kerja kemampuan disebut dengan *skill*.

Skill secara tradisional sering mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *hard skills* atau kemampuan teknis. Ketika seseorang menyebut *hard skill* biasanya mengacu pada *skill* sebagaimana yang didefinisikan oleh Random House Dictionary (dalam Robles, 2012), yaitu kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu.

Hard skill yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pekerja dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain *hard skills*, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai *soft skill*. Zehr (1998) menyatakan bahwa perpindahan ekonomi industri pada masyarakat industri informasi dan ekonomi perkantoran berimplikasi pada pekerjaan saat ini yang menekankan pada integritas, komunikasi dan fleksibilitas. Persaingan dunia industri yang semakin ketat membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki *hard skill* tetapi juga *soft skill*.

Soft skill merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. The Collins English Dictionary (dalam Robles, 2012) mendefinisikan *soft skill* sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi. *Soft skill* merupakan kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk manajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Soft skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Menurut Shuayto (2012) para lulusan perguruan tinggi biasanya tidak mempunyai kemampuan untuk mentransfer pengetahuan mereka pada situasi kerja yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena mereka tidak mempunyai *soft skill* yang diharapkan perusahaan yang membuat mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Dari ulasan di atas rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu: *hard skills* dan *soft skills* apa saja yang dibutuhkan perusahaan dari lulusan psikologi?”.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian survey kualitatif. Sumber data dari penelitian ini adalah 100 perusahaan yang mencari

lulusan-lulusan perguruan tinggi untuk posisi HRD yang mana salah satunya adalah lulusan psikologi. Seratus perusahaan ini di ambil dari di situs lowongan kerja *online*, yaitu Jobs DB Inc dan Jobstreet yang mencari calon karyawan posisi HRD (Jobsdb, 2012 & Jobstreet, 2012).

Pemilihan kedua situs lowongan kerja ini sebagai sumber data adalah dikarenakan bahwa kedua situs online tersebut merupakan situs lowongan kerja terbesar dan paling sering dikunjungi oleh pencari kerja serta lebih dari 9 ribu lowongan kerja dapat diakses dari masing-masing situs tersebut.

Karakteristik perusahaan yang menjadi subyek adalah perusahaan yang memasang iklan di kedua situs tersebut yang mencantumkan posisi HRD dan psikologi sebagai salah satu syarat pendidikan. Data dikumpulkan dari bulan Agustus hingga September 2012.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik eksidental, di mana proses pemilihan 100 perusahaan yang dijadikan subyek penelitian ini berdasarkan waktu pengumpulan data, semua iklan lowongan kerja dengan karakteristik yang disebutkan di atas dalam rentang waktu satu bulan.

Analisa data menggunakan teknik *content analysis* (analisis isi). Analisis isi dilakukan untuk mengelompokkan data ke dalam kategori-kategori berdasarkan kesamaan dan perbedaannya berdasarkan makna yang

terkandung dari setiap data (Reynolds & Gutman, 1988).

Analisis isi dalam penelitian ini akan menghasilkan kategorisasi *skill* yang dibutuhkan perusahaan dari lulusan psikologi. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis isi sebagaimana yang dikemukakan oleh Hayes (2000) antara lain: (a) menyiapkan data yang akan dianalisis, (b) mengidentifikasi informasi spesifik pada aitem-aitem yang terlihat relevan dengan topik yang sedang diteliti, (c) melakukan kategorisasi data berdasarkan tema-tema yang muncul di dalamnya, (d) menguji tema-tema tersebut dan memformulasikan definisinya, (e) menguji kembali kategori-kategori tema yang muncul dan mencocokkan dengan data, (f) menggunakan materi-materi yang ada untuk membuat sebuah konstruk yang biasanya mengandung nama-nama kategorisasi dan definisi data yang mendukungnya, (g) memilih data yang relevan untuk menggambarkan tiap tema.

Pada penelitian ini tahapan penelitian yang dilakukan adalah, pertama, menyiapkan data yang akan dianalisis, kemudian mengidentifikasi informasi yang relevan dengan penelitian. Pada penelitian ini data tersebut adalah syarat-syarat yang harus dimiliki calon karyawan. Syarat-syarat ini berupa pendidikan minimal dan kemampuan yang harus dimiliki calon pekerja baik yang bersifat *soft skill* maupun *hard skill*. Setelah itu melakukan kategorisasi berdasarkan tema yang sering muncul dari data tersebut. Hasil

kategorisasi data inilah yang kemudian menjadi tema-tema yang diformulasikan dengan teori yang ada.

Hasil

Hard Skills

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat 13 kategori *hard skills* yang dibutuhkan perusahaan pada posisi HRD. Dari 100 perusahaan yang menjadi sampel penelitian, tiga belas kategori tersebut disebutkan secara keseluruhan sebanyak 262 kali. Tiga belas kategori *hard skills* tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hard Skills yang Dibutuhkan Perusahaan Pada Posisi HRD

No	<i>Hard skills</i>	Frek	(%)
1	Peraturan ketenagakerjaan	44	16,79
2	Rekrutmen dan seleksi	38	14,50
3	Pelatihan dan pengembangan karyawan	34	12,98
4	Alat tes psikologi	31	11,83
5	Penilaian kinerja	19	7,25
6	Hubungan industri	18	6,87
7	Wawancara kerja	15	5,73
8	Analisa jabatan	13	4,96
9	Administrasi HR	13	4,96
10	Penggajian dan kompensasi karyawan	12	4,58
11	Struktur dan pengembangan organisasi	11	4,20
12	HR <i>General</i>	10	3,82
13	Konseling	4	1,53
Jumlah		262	100

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan merupakan *hard skill* yang mempunyai frekuensi teratas yaitu muncul sebanyak 44 kali atau sebesar 19,79%, diikuti

kemudian oleh kemampuan melakukan rekrutmen dan seleksi sebesar 14,5%, pelatihan dan pengembangan karyawan sebesar 12,98%, dan kemampuan menggunakan alat tes psikologi beserta interpretasinya yaitu sebesar 11,83%.

Di urutan kelima terdapat kemampuan untuk melakukan penilaian kinerja yang mempunyai nilai persentase sebesar 7,25%, diikuti oleh hubungan industri sebesar 687%, kemampuan melakukan wawancara kerja sebesar 5,73%, kemampuan melakukan analisa jabatan sebesar 4,96%, mengetahui administrasi HR sebesar 4,96%, serta memahami proses penggajian dan kompensasi karyawan yaitu sebesar 4,58%.

Sedangkan pemahaman tentang struktur dan pengembangan organisasi menempati urutan kesebelas yang mempunyai presentase sebesar 4,20%, kemudian diikuti oleh HR general sebesar 3,82%, dan terakhir adalah kemampuan konseling yang muncul hanya empat kali atau sebesar 1,53%.

Soft Skills

Tujuan berikutnya yang ingin diungkap dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *soft skills* yang dibutuhkan perusahaan dari calon karyawan. Dari 100 perusahaan yang menjadi sumber data penelitian ini, ditemukan 19 kategori *soft skills* yang sesara keceluruhan disebutkan sebanyak 346 kali. Adapun rincian *soft skills* tersebut dapat dilihat pada tabel 2. Dari tabel tersebut dapat dilihat *soft skills* yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan frekuensi kemunculannya.

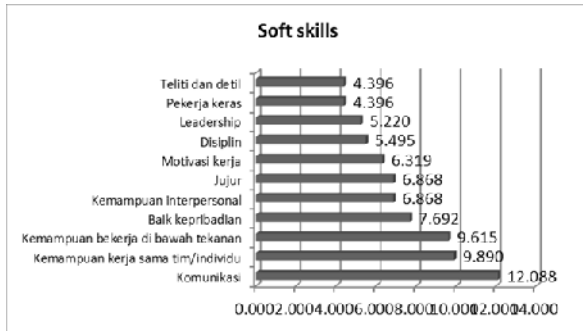
Dari tabel diketahui sebelas *soft skills* teratas dimana kemampuan komunikasi menempati posisisi teratas yaitu 12,09%, diikuti secara berurutan oleh kemampuan bekerja secara tim maupun secara individu 9,89%, kemampuan bekerja di bawah tekanan 9,62%, kepribadian yang baik 7,96%, kemampuan interpersonal 6,87%, jujur 6,87%, motivasi kerja 6,32%, disiplin 5,49%, kepemimpinan 5,22%, ulet atau pekerja keras 4,40%, dan terakhir teliti dan detil juga sebesar 4,40%. Gambar 1 menunjukkan sebelas soft skills teratas berdasarkan frekuensi kemunculannya.

Tabel 2
Soft Skills yang Dibutuhkan Perusahaan pada Posisi HRD

No	Soft skills	Frek	(%)
1	Komunikasi	44	12,09
2	Kemampuan kerja sama tim/individu	36	9,89
3	Kemampuan bekerja di bawah tekanan	35	9,62
4	Baik kepribadian	28	7,69
5	Kemampuan interpersonal	25	6,87
6	Jujur	25	6,87
7	Motivasi kerja	23	6,32
8	Disiplin	20	5,49
9	Leadership	19	5,22
10	Pekerja keras	16	4,40
11	Teliti dan detil	16	4,40
12	Integritas dan loyalitas	15	4,12
13	Proaktif dan berinisiatif	14	3,85
14	Bertanggung jawab	12	3,30
15	Kemampuan menganalisa	11	3,02
16	Kreatif	9	2,47
17	Tegas	8	2,20
18	Cepat belajar	4	1,10
19	Berorientasi hasil	4	1,10
Jumlah		364	100

Sedangkan delapan kategori soft skills lainnya yang memiliki frekuensi kemunculan

lebih rendah dari sebelas soft skills teratas adalah integritas dan loyalitas 4,12%, proaktif dan inisiatif 3,85%, bertanggung jawab 3,30%, kemampuan menganalisa 3,02%, kreatifitas 2,47% , tegas 2,20%, cepat belajar 1,1%, dan terakhir orientasi hasil 1,1%.



Gambar 1. Sebelas *soft skills* teratas yang dibutuhkan perusahaan pada posisi HRD

Diskusi

Pada penelitian ini ditemukan *hard skills* yang dibutuhkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas HRD. Terdapat tiga belas *hard skills* yang sering disebutkan perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas di HRD.

Dari tiga belas *hard skills* yang ditemukan pada penelitian ini terdapat enam *hard skills* yang erat kaitannya dengan psikologi yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, alat tes psikologi, wawancara kerja, struktur dan pengembangan organisasi, dan konseling.

Rekrutmen dan seleksi merupakan *hard skill* yang berada pada urutan kedua. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang terkait proses pencarian tenaga kerja untuk menempati posisi tertentu dari proses

pengumuman lowongan sampai pada proses penempatan. Dipboye, Smith, dan Howel (1994) menyebut kemampuan ini dengan istilah *staffing* yaitu kemampuan untuk melakukan proses perekrutan, seleksi dan penempatan. Mereka menyatakan bahwa *staffing* merupakan aktifitas yang berkelanjutan dari suatu organisasi dikarenakan selalu ada karyawan yang pensiun atau meninggalkan organisasi, sehingga harus dicari individu yang baru untuk menempati suatu posisi.

Menurut Dipboye, dkk. (1994), psikologi memainkan peran penting dalam proses *staffing*, psikologi mampu memprediksi sejauh mana seorang calon karyawan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan untuk menempati posisi tertentu.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan *hard skill* yang berada pada urutan ketiga yang mempunyai persentase sebesar 12,98. Kemampuan ini merupakan kemampuan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan agar tenaga kerja memperlihatkan (memberikan prestasi) sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan (Munandar, 2006).

Kemampuan ini mempunyai peran penting pada perusahaan. Lingkungan dan teknologi yang senantiasa terus berkembang menuntut karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan. Pelatihan dan pengembangan merupakan cara agar tenaga kerja memiliki kemampuan baru untuk menghadapi perubahan yang terus terjadi.

Kemampuan ini juga mempunyai kaitan dengan lulusan psikologi. Proses pelatihan dan pengembangan terkait dengan proses pembelajaran. Tenaga kerja diharapkan belajar hal baru untuk tetap bisa bersaing. Hal-hal terkait pembelajaran seperti dimensi hasil belajar, transfer belajar, dan metode pembelajaran merupakan permasalahan yang dikaji dalam bidang psikologi.

Hard skill berikutnya yang sangat erat kaitannya dengan lulusan psikologi adalah penguasaan alat tes psikologi. Kemampuan ini menempati urutan keempat dengan persentase tingkat kebutuhan sebesar 11,83% dan didominasi oleh kategori pendidikan psikologi yaitu sebesar 67,74%. Hal ini jelas bahwa kemampuan ini diharapkan dari lulusan psikologi dikarenakan kemampuan ini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan psikologi dan jarang dimiliki oleh bidang keilmuan lain. Penggunaan alat tes psikologi merupakan bagian dari proses rekrutmen dan seleksi. Muchinsky (2006) menyebut alat tes psikologi sebagai bagian dari prediktor yaitu cara yang digunakan untuk memprediksi kemampuan seseorang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Alat tes psikologi dapat menjelaskan kepribadian, bakat, dan tingkat kecerdasan seseorang. Hasil tes psikologi ini kemudian dapat dijadikan pertimbangan apakah seseorang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan atau tidak.

Hard skill lainnya yang ditemukan pada penelitian ini yang memiliki fungsi yang sama

dengan alat tes psikologi adalah kemampuan wawancara kerja. Wawancara kerja merupakan salah satu prediktor untuk mengetahui kemampuan calon karyawan. Kemampuan ini menempati urutan ketujuh dan mempunyai tingkat persentase kebutuhan sebesar 5,73% dan didominasi oleh lulusan psikologi yaitu dengan persentase 60%. Kemampuan ini juga merupakan kemampuan yang dimiliki lulusan psikologi. Wawancara dalam psikologi merupakan salah satu alat utama dalam melakukan proses penggalan data psikologis. Dalam konteks dunia kerja, wawancara digunakan dalam rangka menggali kemampuan dan potensi yang dimiliki calon karyawan untuk memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Pemahaman struktur dan pengembangan organisasi merupakan *hard skill* lainnya yang mempunyai hubungan erat dengan lulusan psikologi. Kemampuan ini menempati urutan kesebelas berdasarkan tingkat kebutuhan perusahaan terhadap kemampuan ini. Kategori lulusan psikologi mendominasi kemampuan ini dengan tingkat persentase sebesar 54,55% dari sebelas perusahaan yang menyebutkan kebutuhan ini, enam diantaranya mengharapkan dari kategori pendidikan psikologi. Struktur dan pengembangan organisasi merupakan kategori kemampuan yang terkait dengan organisasi secara keseluruhan. Struktur organisasi merupakan pemahaman yang terkait dengan bagaimana mendesain organisasi agar organisasi berjalan efektif (Robbins, 1994).

Pengembangan organisasi merupakan perubahan dan pengembangan yang terencana terkait dengan strategi, struktur, dan proses organisasi dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan efektivitasnya (Cummings & Worley, 2005). Kedua kemampuan ini bukan hanya dimiliki lulusan psikologi. Pembahasan efektivitas organisasi secara keseluruhan lebih banyak pada jurusan-jurusan manajemen. Persentase lebih dari 50% dari kemampuan ini diharapkan dari lulusan psikologi mungkin dapat dikarenakan harapan perusahaan terhadap pemahaman lulusan psikologi terkait ilmu perilaku manusia. Karena menurut Cumming dan Worley (2005) pengembangan organisasi merupakan aplikasi dan penerapan ilmu behavior pada proses pengembangan dan perubahan.

Kemampuan terakhir yang erat kaitannya dengan psikologi adalah kemampuan konseling. Tiga dari empat perusahaan yang menyebutkan kemampuan ini mengharapkan dari kategori pendidikan psikologi. Kemampuan ini jarang dimiliki oleh bidang ilmu lain. Konseling merupakan intervensi yang dilakukan ahli psikologi untuk membuat individu menjadi sejahtera secara psikologis dan terhindar dari gangguan-gangguan psikologis. Tingkat kebutuhan perusahaan terhadap kemampuan ini masih cukup rendah, dari 100 perusahaan yang menjadi sumber data penelitian ini hanya empat perusahaan yang menyebutkan kemampuan ini. Hal ini mengindikasikan perusahaan-perusahaan di Indonesia belum

terlalu memperhatikan kesehatan psikologis karyawan seperti kecemasan, stress kerja, dan motivasi kerja. Gangguan-gangguan psikologis seperti ini tentunya akan berdampak pada efektivitas kinerja karyawan. Saat ini misalnya banyak perempuan yang bekerja mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan rumah tangga (Moore, Carlson, Whitten, & Clement, 2008). Hal ini menyebabkan karyawan perempuan mempunyai tingkat stress yang lebih tinggi. Permasalahan-permasalahan seperti ini dapat dikurangi dengan adanya layanan konseling di suatu perusahaan sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan.

Kemampuan-kemampuan khusus yang erat dengan lulusan psikologi seperti rekrutmen dan seleksi, alat tes psikologi, wawancara kerja, training dan pengembangan dan konseling yang dibahas di atas merupakan kompetensi inti yang dimiliki oleh lulusan psikologi. Sedangkan *hardskills* lainnya merupakan kemampuan-kemampuan yang juga dimiliki oleh lulusan lain dan merupakan titik persinggungan kajian psikologi industri dan organisasi dengan bidang keilmuan lain, bidang manajemen dan hukum. Yuwono, dkk. (2005) berpendapat bahwa terdapat tiga elemen sistem kerja yang dapat dianggap sebagai ruang lingkup dari psikologi industri dan organisasi yaitu pekerja, pekerjaan dan konteks kerja.

Berdasarkan ruang lingkup ini, *hard skills* yang ditemukan dalam penelitian ini masih dalam lingkup bahasan psikologi industri dan organisasi. Rekrutmen dan

seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, alat tes psikologi, wawancara kerja, dan konseling dapat dikategorikan *hard skills* yang terkait dengan elemen pekerja. Sedangkan yang termasuk pada elemen pekerjaan antara lain penilaian kinerja dan analisa jabatan. Elemen yang ketiga, konteks kerja, antara lain struktur dan pengembangan organisasi, hubungan industrial, dan peraturan ketenagakerjaan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa *hard skills* yang ditemukan pada penelitian ini masih masuk dalam ruang lingkup psikologi industri organisasi, sehingga kemampuan-kemampuan tersebut merupakan kemampuan-kemampuan yang seharusnya dimiliki lulusan psikologi yang akan bersaing di dunia insutri, meskipun kemampuan-kemampuan tersebut bersinggungan dengan bidang keilmuan lain.

Selain *hard skills* penelitian ini juga menemukan *soft skills* yang dibutuhkan perusahaan dari lulusan yang akan menjadi karyawan pada posisi HRD. Pada penelitian ini ditemukan terdapat 19 kategori *soft skills*. Kesembilan belas *soft skills* ini mempunyai tingkat berdasarkan frekuensi kemunculannya yang dapat diartikan bahwa yang memiliki frekuensi teratas merupakan *soft skills* yang paling dibutuhkan. Gambar 1 memperlihatkan sebelas *soft skills* teratas yang dibutuhkan perusahaan pada calon karyawan. Kesebelas *soft skills* tersebut adalah kemampuan interpersonal, komunikasi, kemampuan bekerja secara tim maupun secara individu, kemampuan bekerja di bawah tekanan,

kepribadian yang baik, jujur, motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, ulet atau pekerja keras, dan terakhir teliti dan detil.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Robles (2012) yang menemukan sepuluh *soft skills* yang paling dibutuhkan berdasarkan persepsi bisnis eksekutif yaitu integritas, komunikasi, kesopansantunan, tanggung jawab, interpersonal, profesionalisme, sikap positif, kerjasama tim, *flexibility*, dan etika kerja. Kemampuan komunikasi pada penelitian ini berada pada urutan teratas, di mana pada Robbles menempati posisi kedua. Hal ini menunjukkan kemampuan komunikasi sangat diperlukan pada dunia kerja.

Integritas pada penelitian Robles (2012) yang menempati posisi teratas, pada penelitian ini berada pada urutan kedua belas. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan dalam pengkategorisasian data. Robles (2012) mendefinisikan integritas dengan *soft skills* seperti kejujuran, etika, moral, nilai pribadi, dan nilai-nilai kebenaran. Sedangkan dalam penelitian ini kejujuran mempunyai kategori sendiri. Perbedaan seperti ini yang menyebabkan sedikit perbedaan dalam proses penelitian kualitatif. Namun demikian terdapat beberapa *soft skills* yang ada pada penelitian Robles juga ditemukan pada penelitian ini seperti komunikasi, tanggung jawab, kerjasama tim, dan interpersonal.

Soft skill yang dibutuhkan pada posisi HRD, yang ditemukan pada penelitian ini, tidak terlalu berbeda dengan *soft skill* yang dibutuhkan pada posisi manajer bisnis, pada

penelitian Robles (2012). Hal ini sesuai dengan pendapat John (2009) yang menyatakan bahwa *soft skill* dibutuhkan pada semua level dan bidang pekerjaan. *Soft skill* merupakan kemampuan yang lebih bersifat umum dibandingkan dengan *hard skill*. *Soft skill* dibutuhkan pada setiap bidang pekerjaan, yang tidak terspesifikasi pada bidang tertentu.

Karyawan dalam dunia kerja membutuhkan *soft skill* untuk menunjang pekerjaannya. *Hard skills* saja tidak cukup untuk membuat karyawan sukses dalam karirnya. Banyak penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan pentingnya *soft skills* pada dunia kerja (Shuayto, 2012; Valasco, 2012; Klaus, 2010; Solomon, 1999; & Robles, 2012). Salah satu penelitian menemukan bahwa secara jangka panjang 75% kesuksesan karir ditentukan oleh *soft skills* (Klaus, 2010). Lebih spesifik Solomon (1999) menemukan bahwa 27% CEO perusahaan menganggap *soft skill* interpersonal merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai karir tingkatan manajemen.

Soft skills dalam dunia kerja dapat menjadi penunjang kemampuan teknis atau *hard skills*. Individu yang mempunyai kemampuan teknis dan keahlian profesi dapat terhambat bila tidak mempunyai *soft skill* yang mendukungnya. Kemampuan berkomunikasi, interpersonal, dan kerjasam tim merupakan kemampuan-kemampuan yang diperlukan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan. Terdapat tiga belas *hard skills* yang dibutuhkan perusahaan dari lulusan perguruan tinggi untuk posisi HRD. Dari ketiga belas *hard skills* tersebut terdapat *hard skills* yang terkait erat dengan lulusan psikologi yaitu rekrutmen dan seleksi, alat tes psikologi, wawancara kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengembangan dan struktur organisasi, dan konseling.

Terdapat sembilan belas *soft skills* yang dibutuhkan perusahaan dari lulusan perguruan tinggi sebagai calon karyawan. Sebelas *soft skills* yang paling sering muncul atau yang paling dibutuhkan adalah kemampuan komunikasi, kemampuan interpersonal, kemampuan bekerja secara tim maupun secara individu, kemampuan bekerja di bawah tekanan, kepribadian yang baik, jujur, motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, ulet atau pekerja keras, dan terakhir teliti dan detail.

Bagi perguruan tinggi, khususnya fakultas psikologi, penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam rangka mengembangkan kurikulum. *Hard skills* yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan kemampuan yang dibutuhkan dunia industri dari lulusan psikologi, sehingga penyelenggara pendidikan psikologi seharusnya membekali para lulusannya dengan kemampuan-kemampuan tersebut. Selain *hard skills*, dunia industri juga membutuhkan lulusan yang mempunyai *soft skills*, sehingga penyelenggara pendidikan psikologi seharusnya juga dapat

membantu para lulusan untuk memiliki *soft skills* yang dibutuhkan untuk membantu mereka dalam berkarir di dunia industri.

Bagi para lulusan psikologi dengan minat industri dan organisasi hendaknya mempersiapkan *hard skills* dan *soft skills* yang ditemukan pada penelitian ini. Posisi HRD pada dunia industri juga diisi oleh lulusan jurusan lain terutama manajemen dan hukum. Sehingga selain menguasai kemampuan-kemampuan inti, lulusan psikologi juga seharusnya menguasai kemampuan-kemampuan lain yang dibutuhkan yang berkaitan dengan bidang HRD seperti misalnya pemahaman peraturan ketenagakerjaan, hubungan industrial, dan penilaian kinerja.

Kepustakaan

- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2005). *Organizational development and change* (8th Ed.). USA: Thomson South-Western.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howel, W.C. (1994). *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. USA: Harcourt Brace College Publishers.
- Hayes, N. (2000). *Doing qualitative analysis in psychology*. New York: Psychology Publisher.
- Jobsdb. (2012). *Daftar pekerjaan*. Diunduh pada Agustus-September 2012, dari: <http://id.jobsdb.com/id/id>.
- Jobstreet. (2012). *Daftar lowongan pekerjaan*. Diunduh pada Agustus-September 2012, dari: <http://www.jobstreet.co.id>.
- John, J. (2009). Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management students. *Pacific Business Review*, 24, 19-27.
- Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.
- Moore, K., Carlson, D., Whitten, D., & Clement, A. (2008). Gender differences at the executive level: Perceptions and experiences. *Chance*, 21(1), 43-48.
- Muchinsky, P.M. (2006). *Psychology applied to work* (8th Ed). USA: Thomson Wadsworth.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Reynolds, T. J., & Gutman, J. (1988). Laddering theory, method, analysis, and interpretation. *Journal of Advertising Research*, 28, 11-31.
- Robbins, S.P. (1994). *Organization theory: Structure, design, and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robles, M.M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465.
- Solomon, H. (1999). Soft skills key to success, execs say. *Computing Canada* 25(28), 1-2.
- Shuayto, N. (2012). *The case for soft-skills development in MBA programs*. Global Conference on Business & Finance Proceedings, 7, 58-67.
- Velasco, M.S.(2012). More than just good grades: Candidates' perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates. *Journal of Business Economics & Management*, 13(3), 499-517.
- Yuwono, I., dkk. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Zehr, M. A. (1998). New office economy putting greater demands on schools. *Education Week*, 17(23), 7-10.